ZBIÓR

UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY

Rok VIII Warszawa, dn. 11 lutego 1950 r. Nr 2

TREŚĆ:

2.

OBWIESZCZENIE MINISTERSTWA PRACY I OPIEKI SPOŁECZNEJ

z dnia 16 stycznia 1950 r.

o wniosku w sprawie nadania mocy powszechnie obowiązującej na obszarze całego Państwa układowi zbiorowemu pracy w prywatnych przedsiębiorstwach gospodnich.

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej obwieszcza, że Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Spożywczego w Polsce zgłosił na podstawie art. 21 ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. R. P. Nr 31, poz. 242) oraz rozporządzenia Ministra Opieki Społecznej z dnia 31 maja 1937 r. (Dz. U. R. P. Nr 40, poz. 316) wniosek o nadanie mocy powszechnie obowiązującej na obszarze całego Państwa układowi zbiorowemu pracy w prywatnych przedsiębiorstwach gospodnich, zawartemu dnia 21 października 1949 r.:

a) po stronie pracowników przez Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Spożywczego w Polsce,

b) po stronie pracodawców przez Ogólnopolski Związek Zrzeszeń Przemysłu Gospodniego w Warszawie.

Tekst układu podany jest w załączniku.

Przeciw nadaniu powyższemu układowi mocy powszechnie obowiązującej można wnieść sprzeciw do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej za pośrednictwem Inspektora Pracy I Okręgu (Warszawa, Plac Dąbrowskiego 1) w ciągu 14 dni od daty ogłoszenia niniejszego obwieszczenia.

1 załącznik.

Dyrektor Departamentu Pracy

(—) *H. Altman*

Zał. do obw. M. P. i O. S.
z dn. 16.I.1950 r.

UKŁAD ZBIOROWY PRACY

zawarty między Zarządem Głównym Związku Zawodowego Prac. Przem. Spożywczego w Polsce, mającym siedzibę w Łodzi, Al. Kościuszki 32, reprezentującym pracowników, zatrudnionych we wszystkich przedsiębiorstwach zrzeszonych w Ogólnopolskim Związku Zrzeszeń Przemysłu Gospodniego z jednej strony, a Ogólnopolskim Związkiem Zrzeszeń Przemysłu Gospodniego, Warszawa, ul. Oboźna 8, reprezentującym użytkowników tych przedsiębiorstw z drugiej strony.

R o z d z i a ł I.

Cel, zasięg i czas trwania układu.

Art. 1.

1. Układ niniejszy obejmuje teren całego kraju;
   a) ustala warunki pracy i płacy pracowników fizycznych i umysłowych, zatrudnionych we wszystkich przedsiębiorstwach, należących do Ogólnopolskiego Związku Zrzeszeń Przemysłu Gospodniego,
   b) określa wzajemne zobowiązania uczestników podpisujących układ,
   c) reguluje stosunki między Związkiem Zawodowym a Związkiem Zrzeszeń.
2. Przez użyte w układzie określenie „Pracodawca" należy rozumieć osoby fizyczne jak i prawne, samoistnie

prowadzące przedsiębiorstwa przemysłu gospodniego, przez „Związek“ właściwe organa Związku Zawodowego.

Art. 2.

1. Układ niniejszy obowiązuje we wszystkich zakładach pracy objętych organizacjami, których uczestnicy układ ten podpisują i dotyczy wszystkich zatrudnionych w tych zakładach pracowników fizycznych i umysłowych.
2. Układ niniejszy zostaje zawarty na czas nieoznaczony, a postanowienia jego obowiązują od dnia 1 lipca 1949 r. z wyjątkiem Art. 25 pkt. 2, którego przepisy obowiązują od 1 kwietnia 1949 r. do dnia 31 grudnia 1949 r.
3. Układ niniejszy lub poszczególne jego postanowienia mogą być wypowiedziane przez każdą ze stron na trzy miesiące z góry. Wypowiedzenie winno być dokonane listem poleconym najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego, poprzedzającego okres wypowiedzenia.
4. W piśmie zawierającym wypowiedzenie, uczestnik wypowiadający określi, czy wypowiedzenie dotyczy całego układu, czy poszczególnych jego postanowień.
5. W przypadku całkowitego lub częściowego wypowiedzenia układu uczestnicy przystąpią niezwłocznie do zawarcia nowego układu w całości, lub tej części, której wypowiedzenie dotyczyło.
6. Jeżeli petraktacje prowadzone między stronami w okresie wypowiedzenia nie doprowadzą do podpisania nowego układu lub jego części wypowiedzianej, układ dotychczasowy w całości lub odpowiedniej części obowiązuje nadal, nie dłużej jednak, aniżeli przez czas 1 miesiąca od chwili, kiedy okres wypowiedzenia poprzedniego układu zakończył się.

Rozdział II.

Przyjmowanie i zwalnianie pracowników.

Art. 3.

1. Przyjmowanie do pracy i zwalnianie pracowników należy do pracodawcy po uprzednim uzgodnieniu na piśmie z Radą Zakładową. W razie braku w danym zakładzie Rady Zakładowej lub Delega-

ta obowiązuje analogiczne uzgodnienie z Oddziałem Związku. Nie dotyczy to osób na stanowisku dyrektora (kierownika) zakładu pracy i jego zastępcy.

2. W przypadku nie osiągnięcia uzgodnienia przy przyjmowaniu i zwalnianiu pracowników z Radą Zakładową lub Delegatem spór zostanie przekazany do ostatecznego roztrzygnięcia Komisji Pojednawczo-Rozjemczej przy właściwym Inspektorze Pracy.
3. Przy przyjmowaniu nowych pracowników winien pracodawca wraz z Radą Zakładową lub Delegatem dać pierwszeństwo przy równych kwalifikacjach członkom Związku Zawodowego, zdemobilizowanym wojskowym, absolwentom szkół hotelarskich, uczestnikom walk o wolność narodów ujarzmionych, osieroconym członkom ich rodzin, repatriantom oraz utrzymującym liczną rodzinę.

Art. 4.

1. Pracownik, będący członkiem Zarządu Związku lub powołany przez Związek do pełnienia zadań państwowych lub społecznych może być zwolniony z pracy tylko z ważnych przyczyn lub z winy pracownika, w każdym wypadku za uprzednią zgodą Związku. W razie nieuzgodnienia sprawa ulega przekazaniu do Komisji Pojednawczo - Rozjemczej przy właściwym Inspektorze Pracy.
2. Umowa o pracę nie może być przez pracodawcę wypowiedziana ani rozwiązana z powodu powołania pracownika do wykonania powszechnego obowiązku przysposobienia zawodowego w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce", jak również w okresie między powołaniem a wykonaniem tego obowiązku.

Rozdział III.

Płace.

Art. 5.

1. Wynagrodzenie pracowników fizycznych i umysłowych zatrudnionych we wszystkich hotelach zrzeszonych w Ogólnopolskim Związku Zrzeszeń Przemysłu Gospodniego oparte jest na systemie płac miesięcznych i wynagrodzeniu procentowym, powstającym z 15% dodatku za obsługę, dopisywanego do rachunku gości hotelowych.

2. Wynagrodzenie pracowników fizycznych i umysłowych zatrudnionych we wszystkich pensjonatach zrzeszonych w Ogólnopolskim Związku Zrzeszeń Przemysłu Gospodniego, oparte jest na systemie płac miesięcznych.
3. System płac, tabela płac, tabela podziału 15% dodatku w hotelach z wyliczeniem pracowników partycypujących w tym podziale, tabela zaszeregowania z wyjaśnieniami dotyczącymi sposobu zaszeregowania, podane są w załącznikach do niniejszego układu, stanowiących jego integralną część.

Art. 6.

1. Wypłata wynagrodzenia winna być dokonywana w czasie oznaczonym w regulaminie pracy:
   a) dla pracowników fizycznych dwa razy w miesiącu,
   a) dla pracowników umysłowych raz w miesiącu.
2. Jeżeli wypłata wynagrodzenia przypada w niedzielę lub ustawowe święto, należy ją przełożyć na poprzedzający dzień powszedni.
3. Wynagrodzenie winno być wypisane wyraźnie na karcie (kopercie) zarobkowej. Ilość dniówek względnie godzin płatnych na dniówki, jako też wynagrodzenie procentowe należy podać na tej karcie oddzielnie.
4. Wypłata winna być dokonana w dniach wypłaty ustalonych dla danego zakładu pracy lub branży w taki sposób, by została zakończona najpóźniej w ciągu 1 godziny od chwili zakończenia pracy w dniu wypłaty.

Art. 7.

Przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę winna być przestrzegana zasada równej płacy za równą pracę w stosunku do wszystkich pracowników nie wyłączając kobiet i młodocianych. Jako podstawę do obliczania wynagrodzenia należy przyjmować faktycznie wykonywaną funkcję i wydajność pracy, a nie wiek, płeć, lub formalne dowody kwalifikacyjne.

Art. 8.

Za czas stracony w zakładzie pracy z powodu postoju niezależnego od pracownika winien on otrzymywać zapłatę dniówkową względnie godzinową, wynikającą z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym, o ile dodatek taki istnieje dla danej grupy.

Art. 9.

1. Za normalną pracę nocną przysługuje dodatek nocny, wynoszący za każdą przepracowaną w nocy godzinę 10% stawki godzinowej wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika.
2. Za normalną pracę nocną uważa się zmianę obejmującą czas pomiędzy godziną 22-gą i godziną 6-tą.
3. Za pracę w niedziele i święta uważa się czas od godziny 6-ej dnia świątecznego do godz. 6-ej następującego po nim dnia roboczego.

Art. 10.

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługują następujące dodatki: 50% za pracę w 2 pierwszych godzinach nadliczbowych, 100% za pracę w trzeciej i następnych godzinach nadliczbowych oraz za pracę nadliczbową w godzinach nocnych.
2. Za podstawę obliczenia dodatku za godziny nadliczbowe przyjmuje się stawkę godzinową, dzienną, lub tygodniową, wynikającą z osobistego zaszeregowania pracownika wraz z dodatkiem wyrównawczym, o ile dodatek taki istnieje.
3. Przy nocnej pracy w godzinach nadliczbowych dodatki powyższe oblicza się od wynagrodzenia podanego w Art. 9 układu.

Art. 11.

Za każdą godzinę pracy w niedziele i święta ustawowe przysługuje dodatek w wysokości 100% godzinowej stawki wynikającej z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym, o ile dodatek taki istnieje.

Art. 12.

Zarobek za godziny nadliczbowe oraz podwyżki dla pracowników płatnych miesięcznie winny być obliczane przy założeniu, że miesiąc ma 200 godz. roboczych t. zn., że aby otrzymać zarobek godzinowy, należy zarobek miesięczny podzielić przez 200.

Art. 13.

1. Pracownikowi w razie podróży służbowej lub delegacji służbowej (zlecenie przez zakład pracy czasowego pełnienia czynności poza miejscowością stałego miejsca pracy) należą się diety oraz zwrot kosztów przejazdów i noclegów w/g powszechnie obowiązujących przepisów w przemyśle państwowym.

2. Pracownik fizyczny oddelegowany do pracy poza stałe miejsce zatrudnienia:
   a) przebywający do 12 godzin otrzymuje 1/2 diety,
   b) przebywający ponad 12 godzin otrzymuje całą dietę oraz wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w przypadku pracy w godzinach nadliczbowych.
3. Ponadto pracownicy delegowani na okres czasu przekraczający 1 miesiąc, mają prawo do zwrotu kosztów przejazdu do stałego miejsca pracy i zpowrotem 1 raz w miesiącu oraz do otrzymania bezpłatnego urlopu w wymiarze 1 dnia za każdy przepracowany w delegacji miesiąc.

Zaopatrzenie dodatkowe.

Art. 14.

Pracodawca zwraca pracownikowi poniesione opłaty szkolne za jego dzieci, uczęszczające do szkół prywatnych na podstawie pokwitowań wystawionych przez kierownictwo szkoły, o ile na danym terenie brak jest szkół państwowych, lub miejsca w szkole państwowej. Konieczność umieszczenia dziecka w szkole prywatnej musi być umotywowana zaświadczeniem szkoły państwowej, stwierdzającym niemożność przyjęcia.

Art. 15.

1. Pracodawca winien ułatwić pracownikowi dokształcanie się poza pracą w wykonywanym przez niego zawodzie.
2. Pracodawca zwraca kształcącym się pracownikom młodocianym ponoszone przez nich opłaty szkolne w/g tych samych zasad, jak dla dzieci pracowników.

Art. 16.

1. We wszystkich pensjonatach pracownicy otrzymują bezpłatnie — tak w czasie pracy, jak i w dniach wolnych od pracy — całodzienne wyżywienie w dostatecznej ilości.
2. Pracownicy zamieszkali poza obrębem miejscowości, w której znajduje się zakład pracy otrzymują ekwiwalent gotówkowy w takiej wysokości, jaką Ubezpieczalnia Społeczna przyjmuje za podstawę do obliczania składek ubezpieczeniowych od wartości wyżywienia wydawanego pracownikowi w naturze.

Art. 17.

1. Pracodawca obowiązany jest wydać każdemu pracownikowi bez dostawy do domu bezpłatny deputat węglowy w wysokości:
   a) dla utrzymującego rodzinę 2 tony rocznie,
   b) dla samotnego 0,8 tony rocznie.
2. Pracownicy zamieszkali na terenie zakładu pracy (hotel, pensjonat) nie otrzymują deputatu węglowego.

   W przypadku niemożności wydania deputatu w naturze pracodawca obowiązany jest wypłacić ekwiwalent w gotówce, licząc tonę węgla po 4.000 zł.

Czas pracy.

Art. 18.

1. Normalny czas pracy wszystkich pracowników, zatrudnionych na mocy umowy w przedsiębiorstwach handlowych oraz innych zakładach pracy wynosi najwyżej 8 godzin na dobę, w sobotę 6 godzin i nie może przekraczać 46 godzin na tydzień. Wszelkie dalsze dodatkowe godziny pracy opłacane są, jak godziny nadliczbowe w/g przepisów Art. 10.
2. Dniami wypoczynkowymi i wolnymi od pracy są niedziele i ustawowe dni świąteczne z tym jednak, że jako niedzielę liczy się każdy siódmy dzień wolny od pracy, przypadający pracownikowi po przepracowaniu sześciu dni.
3. Do czasu pracy młodocianych wlicza się godziny nauki zawodowej lub dokształcającej w szkole dla młodocianych pracowników, uczniów, terminatorów i praktykantów w liczbie 18 godzin tygodniowo, niezależnie od tego, czy nauka odbywa się w szkole w godzinach pracy młodocianego, czy też poza godzinami.
4. Zatrudnianie w godzinach nadliczbowych pracowników młodocianych jest niedozwolone.

Art. 19.

1. Czas rozpoczęcia i ukończenia pracy oraz przerwy wypoczynkowe ustalone będą przez pracodawcę w porozumieniu z Radą Zakładową lub Delegatem.
2. Przery w pracy na skutek warunków szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia opłacane są przez pracodawcę, jak za normalny czas pracy.

Art. 20.

Przedłużenie czasu pracy lub prowadzenie pracy w niedzielę (wolny dzień) lub dzień świąteczny, niezależnie od uzyskanych zezwoleń właściwych władz winno być uzgodnione z Radą Zakładową lub Delegatem. W przypadku konieczności przedłużenia czasu pracy na okres dłuższy, niż 4 dni wymagana jest ponadto uprzednia zgoda Związku.

Art. 21.

W zakładach pracy lub ich oddziałach o ruchu ciągłym, pracodawca w porozumieniu z Radą Zakładową ustali schemat i wykaz imienny pracowników w/g którego dzień wypoczynkowy dla poszczególnych pracowników zostanie przesunięty na dzień powszedni. W każdym razie pracownik winien co trzecią niedzielę mieć wolną od pracy.

Miejsce pracy, narzędzia i ubrania robocze.

Art. 22.

1. Pracodawca przyjmując pracownika obowiązany jest wskazać mu miejsce pracy oraz przydzielić narzędzia pracy.
2. Narzędzia wymagające naprawy wskutek normalnego zużycia naprawia się na koszt zakładu pracy. Narzędzia, które przez normalne właściwe użytkowanie stały się nieużyteczne, zamienia się na nowe za zwrotem zniszczonych.

Art. 23.

Pracownik odpowiada za całość przydzielonych mu narzędzi pracy i winien zwrócić koszt tych przedmiotów, jeżeli uległy one uszkodzeniu lub utracie z jego winy lub niedbalstwa. Koszt tych narzędzi ustala pracodawca w porozumieniu z Radą Zakładową (Delegatem), biorąc pod uwagę czas używania i stopień zużycia narzędzi lub ubrania.

Art. 24.

Pracodawca obowiązany jest do wskazania pracownikowi miejsca na przechowanie garderoby osobistej, ubrania roboczego, ochronnego, lub narzędzi pracy należycie zabezpieczonych przed kradzieżą i zniszczeniem.

R o z d z i a ł IV.

Akcja socjalna, kulturalna i oświatowa. Wczasy pracownicze.

Art. 25.

1. Celem podniesienia warunków materialnych, zdrowotnych i kulturalnych ogółu pracowników, zatrudnionych

w przedsiębiorstwach podległych Ogólnopolskiemu Związkowi Zrzeszeń Przemysłu Gospodniego oraz członków ich rodzin wprowadza się obowiązek świadczenia pracodawcy na rzecz Akcji Socjalnej.

2. Wysokość świadczeń pracodawcy na powyższe cele dla zakładów pracy objętych niniejszym układem ustala się w wysokości 8% od sum wypłacanych pracownikom zarobków brutto, płatne od 1.IV.1949 r. do 31.XII.1949 roku.*)

Art. 26.

1. Pracodawcy są obowiązani uiszczać opłaty wymienione w Art. 25 jednocześnie ze składkami za ubezpieczenia społeczne do właściwej instytucji ubezpieczeń społecznych. Wszelkie rozstrzygnięcia co do podstawy wymiaru składek za ubezpieczenia społeczne obowiązują i dla podstawy wymiaru opłat na Akcję Socjalną.
2. Instytucje ubezpieczeń społecznych są władne zaliczać dokonane przez pracodawcę wpłaty przede wszystkim na Akcję Socjalną, choćby wpłata była zadeklarowana na pokrycie składek ubezpieczeniowych.
3. Pracodawcy wyrażają niniejszym zgodę, aby przypadające od nich opłaty na Akcję Socjalną w razie nieuiszczenia w terminie, uległy przymusowemu ściągnięciu w tym samym trybie i na tych samych zasadach, co i składki na ubezpieczenia społeczne.

Art. 27.

Pracodawca obowiązany jest zwrócić pracownikowi udającemu się na urlop, lecz nie do domu wczasów, różnicę między ceną normalnego biletu kolejowego w obydwie strony a ceną takiego biletu ustaloną przepisami taryfowymi dla pracowników zatrudnionych w przemyśle państwowym.

Urlopy.

Art. 28.

1. Pracownicy fizyczni otrzymują urlopy w/g następujących zasad:
   a) po pół roku nieprzerwanej pracy—urlop 7 dniowy,
   b) po roku nieprzerwanej pracy — urlop 14 dniowy,
   c) po pięciu latach nieprzerwanej pracy — urlop 21 dniowy,
   d) po 10 latach nieprzerwanej pracy w danym zakładzie — 1 miesięczny urlop,

*) Uwaga Redakcji: Od dnia 1 stycznia 1950 r wysokość świadczeń wynosi 6%.

e) młodociani oraz praktykanci uczęszczający do szkół przemysłu gospodniego po przepracowaniu 6-ciu miesięcy korzystają z 14-dniowego urlopu w czasie wakacji letnich, ażeby nie tracili okresu szkolnego,

f) pracownicy fizyczni, którzy z powodu zbyt krótkiego okresu zatrudnienia nie nabyli praw do urlopu na podstawie obowiązujących przepisów prawnych, otrzymują w razie zwolnienia z pracy dodatek urlopowy w wysokości 2,7% od sumy wynagrodzenia za czas przepracowany w danym zakładzie pracy,

g) dla pracowników umysłowych po półrocznej nieprzerwanej pracy — 14 dni urlopu po rocznej pracy w danym zakładzie 1-miesięczny urlop.

Za dzień urlopowy przy urlopach 7 — 14 — 21 dniowych uważa się wyłącznie dzień pracy, dni świąteczne nie są wliczane do czasu urlopu.

Przy miesięcznym urlopie liczy się kolejno następujące po sobie dni kalendarzowe, poczynając od ostatniego dnia pracy.

Pracownik nie może zrzec się prawa do korzystania z urlopu wzamian za wynagrodzenie dodatkowe, wypłacone mu przez pracodawcę, a pracodawca obowiązany jest umożliwić pracownikowi wykorzystanie urlopu w danym roku kalendarzowym.

Urlopu kuracyjnego (zdrowotnego) nie wolno zaliczać na poczet urlopu wypoczynkowego.

Młodociani winni otrzymywać urlopy w miesiącach wakacji szkolnych.

Lista urlopowa winna być uzgodniona z Radą Zakładową lub Delegatem.

Okres urlopowy nie może być dzielony bez zgody pracownika.

Nabytego prawa do urlopu pracownik nie traci, nawet gdyby nie upomniał się o urlop.

O ile pracownicy w drodze zwyczajowej uzyskali korzystniejsze warunki urlopowe od przewidzianych w niniejszym układzie, obowiązują one nadal.

Rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę przed udzieleniem mu nabytego urlopu, powoduje wypłacenie mu odszkodowania za urlop.

Rozwiązanie umowy o pracę przez zakład pracy lub przez pracowników i nawiązanie jej na nowo w ciągu najbliższych trzech miesięcy nie uważa się za przerwę w umowie o pracę, pozbawiającą prawa do korzystania z urlopu.

Pracodawca nie może udzielić pracownikom urlopu w miesiącach marcu i listopadzie, chyba, że pracownik zgłosił życzenie skorzystania z urlopu w tych miesiącach.

W pensjonatach w czasie urlopu pracownicy otrzymują ekwiwalent gotówkowy za wyżywienie w wysokości 100 zł. dziennie.

Art. 29.

Przerwy w zatrudnieniu spowodowane wykonywaniem powszechnego obowiązku przysposobienia zawodowego w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce" nie powodują ograniczenia uprawnień do urlopu. Przerwy te wlicza się do okresu pracy, uzasadniającego prawo do urlopu.

Art. 30.

Za przerwy w pracy nie uważa się nieobecności pracownika podczas okupacji na skutek:

zarządzenia władz niemieckich,

przebywania w obozie koncentracyjnym lub w więzieniu z przyczyn ideowych,

udziału w walkach partyzancko-wyzwoleńczych,

służby w wojsku polskim lub armii sojuszniczej,

przesiedlenia, wysiedlenia oraz wywiezienia przymusowego na roboty, pobytu w niewoli.

Art. 31.

Wynagrodzenie za dzień urlopowy oblicza się przez podzielenie rzeczywistego zarobku pracownika fizycznego z ostatnich trzech miesięcy kalendarzowych przez ilość dni przez niego w tym okresie rzeczywiście przepracowanych.

Art. 32.

Repatriantom i reemigrantom dawniej stale zamieszkałym poza granicami Polski dolicza się do obecnej podstawy obliczenia urlopu udokumentowany czas przepracowany zagranicą, jeżeli po powrocie do kraju zgłosili się do pracy w tym samym zawodzie.

Art. 33.

W razie powołania do czynnej służby wojskowej pracownikowi, który przepracował przynajmniej 6 miesięcy przy-

sługuje odprawa w wysokości 1 miesięcznego wynagrodzenia obliczonego w/g zasad, stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlopy wypoczynkowe.

Art. 34.

Pracownik po odbyciu obowiązkowej służby wojskowej winien być przyjęty do pracy w przedsiębiorstwie, z którego został powołany do wojska na równorzędne stanowisko i warunki w stosunku do tych, jakie miał przed powołaniem do wojska, chyba, że nie stawił się do pracy bez ważnych powodów w ciągu 2 tygodni od chwili zwolnienia go ze służby wojskowej.

Art. 35.

Pracownicy wykonywający powszechny obowiązek przysposobienia zawodowego w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce" w zakresie wykonywania pracy dorywczej, której czas nie przekracza 3 dni w ciągu miesiąca, zachowują prawo do wynagrodzenia od pracodawcy w wysokości obliczonej, jak za czas urlopu.

Urlopy okolicznościowe.

Art. 36.

Pracownicy otrzymują urlopy okolicznościowe płatne w/g zasad, stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, a w szczególności w następujących przypadkach:

a) własnego ślubu — 2 dni urlopu,
b) urodzenia się dziecka — 2 dni urlopu,
c) pogrzebu małżonka, dziecka, rodziców — 2 dni urlopu,
d) ślubu dziecka — 1 dzień urlopu,
e) stawiennictwa przed Komisją Wojskową 1 dzień urlopu, po przedstawieniu świadectwa z Wojskowej Komisji Lekarskiej w razie potrzeby na dalsze dni,
f) w dniach składania egzaminów szkolnych w oparciu o przedłożone zaświadczenie dyrekcji szkół,
g) w innych wypadkach usprawiedliwionych, jak np. klęski żywiołowe (pożar, powódź) po przedstawieniu odpowiednich zaświadczeń.

Urlopów okolicznościowych nie wlicza się do urlopu wypoczynkowego.

Ochrona i higiena pracy.

Art. 37.

Pracodawca obowiązany jest posiadać na terenie zakładu pracy apteczkę z niezbędnymi lekarstwami i środkami opatrunkowymi.

Art. 38.

1. W zakładzie pracy winny znajdować się umywalnie zaopatrzone w wodę bieżącą, ręczniki, mydło lub proszek.
2. Jeżeli umywalnia znajduje się w osobnym pomieszczeniu, powinna być ogrzewana w zimnej porze roku.

Art. 39.

1. W każdym zakładzie pracy winna znajdować się czysta bieżąca woda do picia względnie w razie braku tejże, naczynia z przegotowaną wodą oraz pewna ilość kubków i urządzeń do ich płukania.
2. Przy robotach wykonywanych w wysokiej temperaturze winny być dostarczone pracownikom zamiast wody inne napoje, jak kawa zbożowa itp.

Art. 40.

Jeżeli zakład pracy nie posiada własnych urządzeń natryskowych lub łaźni winien wydawać bezpłatnie każdemu pracownikowi raz na tydzień bilet do łaźni publicznej.

Art. 41.

1. Pracodawca obowiązany jest do bezpłatnego dostarczania ubrań ochronnych i roboczych. Kategorie robotników uprawnionych do otrzymania tej odzieży, normy określające ilość i rodzaj ubrań ochronnych i roboczych oraz czas na jaki zostaną one wydane, zostaną ustalone w drodze porozumienia między stronami, podpisującymi układ w postaci załącznika do niniejszego układu.
2. Ubrania ochronne i robocze pozostają własnością zakładu pracy i winny być zwrócone w przypadku zwolnienia pracownika.

Art. 42.

Pranie i reparacja odzieży ochronnej i roboczej odbywa się na koszt i staraniem pracodawcy. W przypadku niemożności wypełnienia tego warunku przez pracodawcę, zwraca on

tytułem kosztów prania i konserwacji poniesionych przez pracownika 450.— zł w stosunku miesięcznym.

Art. 43.

Pracownicy w czasie zatrudnienia przy pracach szkodliwych dla zdrowia winni otrzymywać staraniem zakładu pracy bezpłatnie codziennie mleko, lub inne środki odżywcze. Produkty te pracownik winien skonsumować na miejscu. Rodzaje prac szkodliwych dla zdrowia oraz ilość mleka ustalona zostanie w załączniku do niniejszego układu.

Zmiany mogą nastąpić po porozumieniu się stron i zatwierdzeniu przez Inspektora Pracy.

Nadto mają zastosowanie wszelkie instrukcje dotyczące akcji BHP na tym odcinku, opracowane przez Wydział BHP— C. R. Z. Z. i obowiązujące w przemyśle państwowym.

Art. 44.

Uprawnienia pracownika i członków jego rodziny w razie choroby, wypadku przy pracy, inwalidztwa, starości i śmierci regulują przepisy ustaw o ubezpieczeniu społecznym.

Art. 45.

Czas zużyty przez pracownika w godzinach pracy na leczenie się w zakładowym punkcie sanitarnym będzie wynagrodzony narówni z czasem przepracowanym wg stawki dniówkowej lub godzinowej.

Art. 46.

Kobieta w stanie ciąży ma prawo przerwać pracę na okres 12 tygodniowy (ustawowy okres ochronny), z których przynajmniej 2 tygodnie powinny przypadać przed a co najmniej 8 po porodzie, pozostałe zaś 2 tygodnie kobieta może wykorzystać dowolnie, bądź bezpośrednio przed obowiązkową 2 tygodniową przerwą przed porodem, bądź po porodzie po obowiązującej 8 tygodniowej przerwie. W okresie przerw obowiązkowych nie wolno kobiety zatrudniać, nawet za jej zgodą.

Art. 47.

Kobieta w stanie ciąży zatrudniona przy uciążliwej pracy powinna być poczynając od szóstego miesiąca ciąży przesunięta do pracy dogodniejszej z tym, że zarobek nie może być niższy od dotychczasowego przeciętnego zarobku z okresu 3 miesięcy. W razie sporu decyzję co do rodzaju zmiany pracy wydaje Inspektor Pracy.

Art. 48.

1. Umowa o pracę z kobietą, która pracuje co najmiej od 3 miesięcy nie może być wypowiedziana ani rozwiązana tak w całym okresie ciąży, jak w czasie ustawowej 8, 10 i 12 tygodniowej przerwy po porodzie.
2. Rozwiązanie umowy o pracę w okresach przewidzianych w pkt. 1 jest dopuszczalne z ważnych przyczyn lub z winy pracownicy. Rozwiązanie takie wymaga do swej ważności zgody Rady Zakładowej lub Delegata. W razie sporu strony mogą się odnieść do Komisji Pojednawczo-Rozjemczej przy właściwym Obwodowym Inspektorze Pracy. W zakładach pracy, w których nie ma Rady Zakładowej lub Delegata rozwiązanie umowy wymaga zgody Obwodowego Inspektora Pracy.
3. Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę z ważnych przyczyn nie może jednak nastąpić w okresie 4 miesięcy przed porodem, chyba, że zakład pracy ulega zupełnej likwidacji.

Art. 49.

Umowa o pracę, która wygasłaby w okresie 4 miesięcy przed porodem, jeżeli zawarta jest na okres ustalony lub na okres wykonania roboty, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

Art. 50.

Zabronione jest zatrudnianie kobiet od czwartego miesiąca ciąży oraz kobiet posiadających dzieci w wieku do 18 miesięcy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz poza stałym miejscem pracy.

Art.51.

Matkom karmiącym przysługuje prawo korzystania w ciągu godzin pracy z dwóch półgodzinnych lub jednogodzinnej przerwy w pracy, które wlicza się do godzin pracy.

Art. 52.

W razie śmierci pracownika niezależnie od świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie zmarłego odprawę pośmiertną na warunkach rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych i fizycznych.

Zwolnienia pracowników do prac społecznych.

Art. 53.

1. Pracodawca obowiązany jest zwolnić na życzenie Związku pracownika do pełnienia dorywczych społecznych obowiązków na okres nie dłuższy niż 3 dni w stosunku miesięcznym.
   Zwolnienie na dłuższy czas poza przypadkami uregulowanymi ustawami wymaga uzgodnienia między pracodawcą a Związkiem.
2. Pracodawca obowiązany jest zwolnić na żądanie Związku pracownika na dłuższy okres czasu na kursy związkowe lub inne kursy specjalne.
3. Pracownik zwolniony przez pracodawcę do pełnienia państwowych lub społecznych obowiązków otrzymuje w czasie zwolnienia wynagrodzenie obliczone, jak przy zapłacie za okres urlopowy. Wynagrodzenie, o którym mowa należy się pracownikowi tylko wówczas, jeżeli za pełnienie tych obowiązków nie pobiera on żadnej płacy lub płacę niższą, niż jego przeciętne wynagrodzenie w okresie pracy. W tym ostatnim przypadku pracodawca obowiązany jest do wypłacenia mu różnicy pomiędzy wynagrodzeniem przeciętnym a pobieraną płacą.
4. Pracownik zwolniony przez pracodawcę do pełnienia państwowych lub innych społecznych obowiązków zachowuje prawa pracownicze. Czas pracy w tej służbie wlicza się do czasu pracy w zakładzie.
5. Pracownicy zwolnieni do spełniania państwowych lub społecznych obowiązków nie mogą sobie rościć z tego tytułu prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele, święta i do diet.

Rozdział V.

Dyscyplina pracy.

Art. 54.

Pracodawca jest obowiązany projekt regulaminu pracy przedstawić do zatwierdzenia Radzie Zakładowej lub Delegatowi i umożliwić pracownikom zapoznanie się z jego treścią. Reguláminy pracy winny być zaopatrzone w podpisy pracodawcy, Rady Zakładowej (Delegata), oraz Obwodowego Inspektora Pracy.

Art. 55.

Pracownik obowiązany jest do ścisłego przestrzegania regulaminu pracy (art. 54) a w szczególności do punktualnego rozpoczynania i kończenia pracy, jak również nie opuszczania pracy bez uprzedniego uzgodnienia z pracodawcą. W wypadkach nagłych pracownik powinien zawiadomić pracodawcę lub jego zastępcę o opuszczeniu pracy.

Art. 56.

Pracodawca ma prawo nakładania kar zgodnych z regulaminem pracy tylko za zgodą właściwego organu Związku.

Rozdział VI.

Postanowienia końcowe.

Art. 57.

Pracodawca obowiązany jest do zaopatrzenia Rady Zakładowej lub Delegata w egzemplarze niniejszego układu w ilości 1 egz. na 10 zatrudnionych, najmniej jednak 1 egzemplarz.

Art. 58.

Przewidziane niniejszym układem globalne wynagrodzenie pracownika nie może być niższe od pobieranego przez pracownika dotychczas.

Art. 59.

Spory wynikające ze stosowania niniejszego układu rozstrzyga właściwy Inspektor Pracy, co nie pozbawia pracowników prawa dochodzenia swych pretensji na drodze sądowej.

Art. 60.

Załączone do niniejszego układu załączniki stanowią jego integralną część i winny być uzgodnione i podpisane przez obie strony zawierające układ.

Art. 61.

Pracodawca obowiązany jest zwrócić pracownikowi różnicę pomiędzy ceną normalnego biletu z miejsca pracy i do miejsca pracy a ceną takiegoż biletu ustaloną przepisami taryfowymi dla pracowników zatrudnionych w przemyśle państwowym.

Art. 62.

We wszystkich sprawach układem niniejszym nie uregulowanych mają zastosowanie przepisy obowiązującego ustawodawstwa pracy.

Art. 63.

Integralną część niniejszego układu zbiorowego pracy stanowią:

załącznik Nr 1 — zaszeregowanie i płace pracowników fizycznych,
„ „ 2 — tabela zaszeregowań pracowników fizycznych,
„ „ 3 — tabela zaszeregowań pracowników umysłowych,
„ „ 4 — tabela płac dla pracowników umysłowych,
„ „ 5 — tabela płac i zaszeregowania dla pracowników działów finansowo-księgowych,
„ „ 6 — dot. podziału 15% dodatku za obsługę,
„ „ 7 — dot. wyżywienia w hotelach,
„ „ 8 — dot. przydziału mleka za pracę uciążliwą,
„ „ 9 — dot. dodatku sezonowego dla pracowników fizycznych,
„ „ 10 — dot. wyrównania zaległości,
„ „ 11 — normy odzieży roboczej i ochronnej.

Warszawa, dn. 21.X.1949 r.

Zarząd Główny Zw. Zaw.Prac. Przem. Spoż. w Polsce
Przewodniczący
(—) *J. Lisowski*
Przewodniczący
(—) *M. Berber*

Ogólnopolski Zw. Zrz. Przem. Gospodniego
(—) *J. Ogrodowczykowa*
(—) *E. Wójtowicz*
(—) *Zbigniew Chojnacki*

Załącznik Nr 1.

Zaszeregowanie i płace pracowników fizycznych.

1. Zaszeregowanie.

Każdy z pracowników fizycznych stosownie do swych kwalifikacji i pełnionych czynności zostaje zaszeregowany do odpowiedniej grupy zgodnie z wytycznymi zawartymi w Informatorze o kwalifikacjach i zaszeregowaniu pracowników fizycznych, będącym załącznikiem do niniejszego układu (załącznik Nr 2).

Zaszeregowanie pracowników przeprowadza kierownictwo zakładu pracy w porozumieniu z Zarządem Oddziału Związku Zawodowego podpisanego pod niniejszym układem.

W przypadku różnicy zdań, spór rozstrzyga Komisja powołana w tym celu przez kierownictwo zakładu pracy i miejscowy Oddział Związku Zawodowego.

2. Stawki płac.

Dla poszczególnych grup obowiązują stawki w niżej podanej wysokości:

Grupa	stawka na godzinę
I	42,50 zł
II	45,50 „
III	51,50 „
IV	57,50 „
V	63,50 „
VI	69,50 „

3. Dodatek morski i stołeczny.

Pracownicy fizyczni zatrudnieni w zakładach pracy, znajdujących się na obszarze miasta st. Warszawy oraz miast: Gdańska, Gdyni, Elbląga, Sopot, Szczecina oraz powiatów: gdańskiego, morskiego, elbląskiego, szczecińskiego, wolińskiego otrzymują dodatek morski i stołeczny wg poniższej tabeli:

	Dodatek morski	Dodatek stołeczny
Grupa	stawka na godzinę	stawka na godzinę
I	2,10 zł	1,30 zł
II	2,40 „	1,40 „
III	2,80 „	1,60 „
IV	3,20 „	1,80 „
V	4,00 „	2,40 „
VI	5,00 „	3,00 „

Dodatku stołecznego i morskiego nie wlicza się do podstaw wymiaru jakichkolwiek ruchomych składników płac t. zn. nie uwzględnia się ich przy obliczaniu dodatku za pracę: w godzinach nadliczbowych, w nocy, niedziele i święta. Dodatki te stanowią samoistną część wynagrodzenia pracownika fizycznego i wypłacane są za taką ilość godzin, jaką faktycznie w ciągu miesiąca wypracował.

Załącznik Nr 2.

Tabela zaszeregowania pracowników fizycznych.

Grupa	Stanowisko
I	Sprzątaczka, goniec (boy), pomoc kuchenna, porządkowy, bagażowy, korytarzowy, garażowy, windziarz (windy osobowej).
II	Odźwierny, woźny, pokojowa, numerowy, pomoc portiera, numerowy, pensjonatowy, dozorca domu.
III	Robotnicy wykwalifikowani Robotnik magazynowy, odźwierny z czynnościami informacyjno-kontrolnymi, starszy woźny, palacz centralnego ogrzewania, dozorca w domu mieszkalnym zakładu, windziarz (windy towarowe), praczka, szwaczka, prasowaczka.
IV	Pomoc fachowa rzemieślników (np. stolarza, ślusarza, kowala, montera itp.), palacz kotłowy niskiego ciśnienia.
V	Rzemieślnicy wykonywający samodzielnie proste roboty rzemieślnicze (np. stolarz, ślusarz, monter itp.).
VI	Rzemieślnicy wykonywający trudne roboty, wymagające doświadczenia fachowego (np. ślusarz, stolarz, monter itp.).

Wprowadza się zryczałtowane wynagrodzenie miesięczne wg poniższych grup uposażenia dla:

a) kuchmistrz — kuchmistrzyni — III, IV,
b) kucharz — kucharka — VII, VIII, IX,
c) kawiarki — VIII, IX, X.

Grupa	Wysokość uposażenia
III	22.000.—
IV	20.000.—
VII	15.000.—
VIII	13.000.—
IX	11.500.—
X	10.000.—

Załącznik Nr 3.

Tabela zaszeregowania pracowników umysłowych.

Grupa			Stanowisko
I	—	III	Dyrektor Hotelu
II	—	IV	Kierownik Hotelu
III	—	IV	Szef recepcji
III	—	V	Zastępca Kierownika Hotelu
V	—	VI	Intendent

V	—	VII	Kierownik referatu
VI	—	VII	Kierowniczka pięter, lub gospodyni
VI	—	VIII	Kierownik Pensjonatu
VI	—	VIII	Portier
VII	—	VIII	Magazynier
VII	—	IX	Referent
VIII			Kierowniczka pralni.
VIII	—	X	Maszynistka
IX			Pomoc biurowa
X			Telefonistka
XII			Praktykant biurowy

Załącznik Nr 4.

Tabela płac dla pracowników umysłowych.

Grupa	Uposażenie zasadnicza	Dodatek funkcyjny	Razem zł.	Dodatek stołeczny	Dodatek morski
I	28.000	6.000	34.000	1.900	1.600
II	25.000	4.000	29.000	1.700	1.400
III	23.000	3.000	26.000	1.600	1.300
IV	21.000	3.000	24.000	1.400	1.200
V	19.000	3.000	22.000	1.300	1.100
VI	17.000	2.000	19.000	1.200	1.100
VII	15.000	2.000	17.000	1.000	900
VIII	13.000	—	13.000	900	800
IX	11.500	—	11.500	800	700
X	10.000	—	10.000	700	600
XI	9.200	—	9.200	600	500
XII	8.500	—	8.500	500	400

Załącznik Nr 5.

Tabela płac pracowników działów finansowo-księgowych.

Grupa	Uposaż. zasadn.	Dodatek funkcyjny	Dodatek 35%	oper. 30%	Razem	Dodatki lokal. stołeczny	i morski	—	—
								—	—
I	23.000	4.000	35%	8.000	35.000	1.600	1.300	—	—
II	21.000	3.000		7.000	31.000	1.400	1.200	—	—
III	19.000	3.000		6.500	28.500	1.300	1.100	—	—
IV	17.000	2.000	30%	5.000	24.000	1.200	1.100	—	—
V	15.000	2.000		4.500	21.500	1.000	900	—	—
VI	13.000	2.000		3.900	18.900	900	800	—	—
VII	11.500	—		—	11.500	800	700	—	—
VIII	10.500	—		—	10.500	700	600	—	—

Tabela zaszeregowania pracowników działów finansowo-księgowych.

Główny księgowy	1 — 2
Starszy księgowy	2 — 4
Księgowy, kasjer	4 — 6
Kontyści, pomoc buchalteryjna	7 — 8

Uwaga 1: Pracownicy działów finansowo-księgowych, zatrudnieni niepełną ilość godzin w danym przedsiębiorstwie, otrzymują wynagrodzenie wynikające z tabeli osobistego zaszeregowania dla pracowników działów finansowo-księgowych obliczone proporcjonalnie do faktycznie przepracowanej ilości godzin pracy; obliczenia dokonywa się w ten sposób, że przyjmuje się, iż miesiąc ma 200 godzin pracy.

Uwaga 2: Pracownicy działów finansowo-księgowych otrzymują za sporządzenie bilansu rocznego przedsiębiorstwa jednorazowe wynagrodzenie w wysokości jednomiesięcznego uposażenia zasadniczego.

Załącznik Nr 6.

Wprowadza się podział sumy pieniężnej uzyskanej przez doliczanie 15% dodatku za usługę w hotelach wg następującej zasady:

1. Rozdziela się na równe części 50% ogólnie uzyskanej sumy, powstałej przez doliczanie 15% dodatku za usługę, pomiędzy wszystkich pracowników fizycznych, oraz portierów i telefonistek (grupa prac. umysłowych).
2. Rozdziela się na wielkości równe drugą część sumy uzyskanej przez doliczanie 15% dodatku za usługę — a stanowiącą 50% powstałej sumy — pomiędzy pracowników fizycznych zatrudnionych bezpośrednio przy obsłudze gości hotelowych. W podziale tej sumy partycypują również portierzy.
3. Dyrekcja zakładu pracy oraz pozostali pracownicy umysłowi nie partycypują w podziale sum uzyskanych z 15% dodatku za usługę.

Załącznik Nr 7.

Pracownicy zatrudnieni w hotelach, w których pracodawcy prowadzą jednocześnie restaurację, a którzy dotychczas

otrzymywali bezpłatnie wyżywienie, mają prawo do korzystania nadal z tego wyżywienia po cenie kosztów własnych pracodawcy. W cenie kosztów własnych rozumie się tylko koszty produktów, bez kosztów administracyjnych.

Załącznik Nr 9.

Pracownicy sezonowi.

Art. 1.

Za pracownika sezonowego uważa się pracownika przyjętego na dowolny, lecz ściśle określony na piśmie okres czasu.

Art. 2.

Pracownicy ci otrzymują dodatek sezonowy w wysokości 15% w stosunku miesięcznym uposażenia wynikającego z osobistego zaszeregowania.

Art. 3.

Dodatek ten przysługuje pracownikom, z którymi została podpisana umowa o pracę na okres nie dłuższy, niż 6 miesięcy.

Art. 4.

Umowę o pracę na czas trwania sezonu sporządza się wg poniższego wzoru:

U m o w a

o pracę pracowników sezonowych.

Nazwa zakładu pracy
. . . . zatrudniony z dniem . , , rb, w charakterze pracownika sezonowego na czas . . . . od dnia . . . . . . do dnia . . . . . . z uposażeniem wg grupy . , , , , tj. zł . . . . na 1-godzinę, względnie zł . . . . na miesiąc.

Niżej podpisany w charakterze pracownika sezonowego oświadcza, iż znana jest mu treść układu zbiorowego zawartego między Ogólnopolskim Związkiem Zrzeszeń Przemysłu Gospodniego a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Prac. Przem. Spożywczego z dnia . . . . i załącznik Nr 9 tego układu w sprawie warunków pracy i płacy pracowników sezonowych i przyjmuje wszelkie postanowienia zawarte w tym załączniku stwierdzając to własnoręcznym podpisem.

. . . . dnia . . .
Miejscowość

Podpis zakładu pracy podpis pracownika

Załącznik Nr 8.

Pracownicy zatrudnieni w pralni i kotłowni otrzymują codziennie pół litra mleka pełnowartościowego, które pracownik winien skonsumować w miejscu pracy

Załącznik Nr 10.

Wyrównanie zaległości.

Należności pracownicze, które powstaną w związku z wyrównaniem płac na podstawie niniejszego układu mogą być rozłożone na trzy raty i wypłacone w równych częściach w miesiącach: listopadzie — wyrównanie za lipiec, w grudniu 1949 — wyrównanie za sierpień i w styczniu 1950 r. — wyrównanie za wrzesień 1949 r.

Normy odzieży roboczej.

Załącznik Nr 11.

L. p.	Nazwa stanowiska pracy	Rodzaj odzieży	czasokres używalności	Uwagi
1	Portier	ubranie drelicowe	na 1 rok	
2	Pomoc portiera	ubranie drelichowe	na 1 rok	
3	Dźwigowi i bagażowi	ubranie drelichowe	na 1 rok	
4	Gońcy (boye), woźni	ubranie sukienne IIg ubranie drelichowe płaszcz 1 czapka letnia 1 narciarka	na 2 lata na 2 lata na 3 lata na 2 lata	
5	Pokojowe	fartuch ciemny (płaszcz) fartuszek biały kołnierzyki białe czepki	na 1 rok na 4 mie. na 4 m. na 4 m.	
6	Gospodyni pięter, intendent, sprzątaczka	fartuch czarny	na 1 rok	
7	Numerowy, porządkowy	kombinezon	na 1 rok	
8	Palacz	ubranie drelichowe drewniaki	na 1 rok na 6 m.	
9	Ślusarze, hydraulicy, elektromonterzy	kombinezon	na 1 rok	

10	Praczki	Fartuchy gumowe	na 6 m.
		drewniaki	na 1 rok
11	Pracownicy kuchenni	fartuchy ciemne	
		fartuchy gumowe	na 6 m.

Zw. Zaw. Prac. Przem.
Spoż. w Polsce
Przewodniczący
(—) *J. Lisowski*
Przewodniczący
(—) *M. Berber*

Ogólnopolski Zw. Zrz.
Przem. Gospodniego
(—) *J. Ogrodowczykowa*
(—) *E. Wójtowicz*
(—) *Zbigniew Chojnacki*

TŁOCZONO Z POLECENIA MINISTRA PRACY I OPIEKI SPOŁ

ZAMÓWIENIA I WPŁATY NALEŻY KIEROWAĆ POD ADRESEM:
MINISTERSTWO PRACY I OPIKI SPOŁECZNEJ, WARSZAWA
PLAC DĄBROWSKIEGO 1

Cena niniejszego numeru **20** zł

Druk PWZG Warszawa, Tamka 3 Zam. 296 B-101250.